



KPMG 2023 CEO Outlook

Wyznaczanie jasnego kierunku
w złożonym świecie

KPMG w Polsce

kpmg.pl



Wstęp



Szanowni Państwo,

Jest mi niezmiernie miło, już po raz trzeci, zaprezentować polską edycję raportu „KPMG CEO Outlook”, w którym znajdują się wyniki badania przeprowadzonego wśród osób zarządzających największymi firmami na świecie, w tym przedstawicieli czołowych firm z Polski.

Ostatnie trzy lata były naznaczone wyzwaniami gospodarczymi, geopolitycznymi i technologicznymi. W ciągu tego czasu mogliśmy obserwować jak bardzo i szybko zmienia się świat wokół nas. Truizmem jest stwierdzenie, że podejmowanie strategicznych decyzji w okolicznościach tak dużej niepewności jest czymś ogromnie trudnym. Jednak robiąc to z sukcesem można w bezprecedensowy sposób wyprzedzić swoich konkurentów. Z drugiej strony, stając się liderem w obszarze swojej działalności, wypływamy na jeszcze głębsze morze, a złożoność kolejnych wyzwań nieustannie rośnie.

Starając się podsumować całościowe przesłanie tej edycji badania „KPMG CEO Outlook” można stwierdzić, że osoby zarządzające, które patrzą w przyszłość, są świadome wyzwania, jakim jest przetrwanie okresu głębokiej niepewności. Niejasnym pozostaje jednak sposób, w jaki można wytyczyć drogę do stabilizacji. Osadzenie celowego, opartego na współpracy przywództwa w strategii biznesowej wydaje się być najlepszą metodą umożliwienia powrotu do zrównoważonego wzrostu w dłuższej perspektywie.

Liderzy biznesowi stoją w obliczu wyzwań makroekonomicznych i przeszkód w rozwoju na wielu płaszczyznach – od niepewności geopolitycznej i wszechogarniającego upolitycznienia, przez zwiększone koszty życia i rekordowo wysoką inflację, po nasilone oczekiwania interesariuszy w obszarze ESG i wdrażania rozwiązań opartych na generatywnej sztucznej inteligencji. Pociuszające jest to, że pomimo tych trudności, liderzy największych firm na świecie nadal pozostają optymistyczni jeżeli chodzi o perspektywę rozwoju ich firm, sektorów, krajów, a także globalnej gospodarki.

Nie jest zaskoczeniem, że ESG i AI, pomimo dostrzegalnych wyzwań związanych z tymi obszarami znajdują się na szczycie listy priorytetów kadry kierowniczej. Kluczem do sukcesu będzie nieustanna koncentracja na długoterminowym, strategicznym planowaniu i zaangażowaniu, aby uniknąć niebezpieczeństwa krótkoterminowego, reaktywnego przywództwa, które mogłoby stanowić zagrożenie w okresie głębokiej niepewności.

Przy lekturze raportu warto wziąć pod uwagę fakt, że badanie opinii osób zarządzających przypadło na sierpień 2023 roku. Z jednej strony był to okres przed polskimi wyborami parlamentarnymi, co mogło znacząco wpłynąć na odpowiedzi respondentów z Polski dotyczące niepewności politycznej, która wówczas osiągnęła apogeum w skali krajowej. Z drugiej strony był to czas przed eskalacją konfliktu izraelsko-palestyńskiego, którego jesteśmy obecnie świadkami. Jego nasilenie potwierdza obawy światowych prezesów co do zagrożeń wynikających z ryzyka niepewnej sytuacji geopolitycznej.

Bardzo dziękuję wszystkim prezesom i prezesom największych firm w Polsce, którzy wzięli udział w badaniu oraz podzielili się swoimi cennymi spostrzeżeniami na potrzeby niniejszego raportu. Mam nadzieję, że lektura tegorocznej edycji „KPMG CEO Outlook” dostarczy Państwu wielu ciekawych obserwacji, które pomogą z szerszej perspektywy spojrzeć na podejmowane tematy i okażą się wsparciem w późniejszym wyznaczeniu kierunku w tym pełnym złożoności świecie.

— **Stacy Ligas**
Senior Partner, CEO
KPMG w Polsce

Spis treści



Kluczowe wnioski

Wszyscy prezesi z Polski

biorący udział w ankiecie twierdzą, że rosnące stopy procentowe i zacieśnianie polityki pieniężnej mogą przedłużyć potencjalną recesję.

Niepewny krajobraz polityczny

jest największym zagrożeniem dla rozwoju biznesu.

96% respondentów z Polski stwierdziło, że w ciągu najbliższych trzech lat **będą zainteresowani transakcjami fuzji i przejęć.**

Ponad trzy czwarte dyrektorów generalnych z Polski i 69% z Core Countries¹ zgłosiło, że wdrożyło

ESG jako sposób tworzenia wartości w swoich organizacjach.

Aż 88% polskich prezesów

biorących udział w ankiecie zapowiedziało, że planuje

całkowicie zrezygnować z pracy zdalnej

wśród pracowników, których tradycyjne role opierały się na pracy stacjonarnej.

Wszyscy ankietowani z Polski planują wystosować różnego rodzaju

zachęty dla pracowników,

w tym finansowe, w celu nakłonienia ich do pracy z biura.

Dyrektorzy generalni zmagają się z wieloma wyzwaniami, ale większość z nich pozostaje **spokojna o trzyletnie perspektywy gospodarcze na świecie.**

Według ponad połowy liderów z Polski

największą przeszkodą

w osiągnięciu zeroemisyjności lub podobnych celów klimatycznych jest

brak odpowiednich rozwiązań technologicznych.

Wszyscy respondenci z Polski

i 99% z Core Countries przyznaje, że już dostosowali lub dostosują w najbliższym czasie swoją

strategię rozwoju organizacji

do niepewnego otoczenia biznesowego, geopolitycznego i technologicznego.

Według 92% osób zarządzających największymi firmami w Polsce

generatywna sztuczna inteligencja jest mieczem obosiecznym

w kontekście cyberbezpieczeństwa.

88% respondentów z Polski uważa, że

poziom regulacji dotyczących generatywnej AI

powinien odzwierciedlać ten dotyczący zobowiązań klimatycznych.

Wyzwania etyczne

towarzyszą tematowi wdrażania rozwiązań opartych na

generatywnej AI,

ale nie hamują inwestycji. Aż 68% dyrektorów generalnych z Polski i 69% z Core Countries twierdzi, że sztuczna inteligencja jest ich

głównym priorytetem inwestycyjnym.

¹ Core Countries stanowi grupa 11 krajów: Australia, Chiny, Francja, Hiszpania, Indie, Japonia, Kanada, Niemcy, Stany Zjednoczone, Wielka Brytania i Włochy.

Mgła na horyzoncie

Ekonomiczne tło

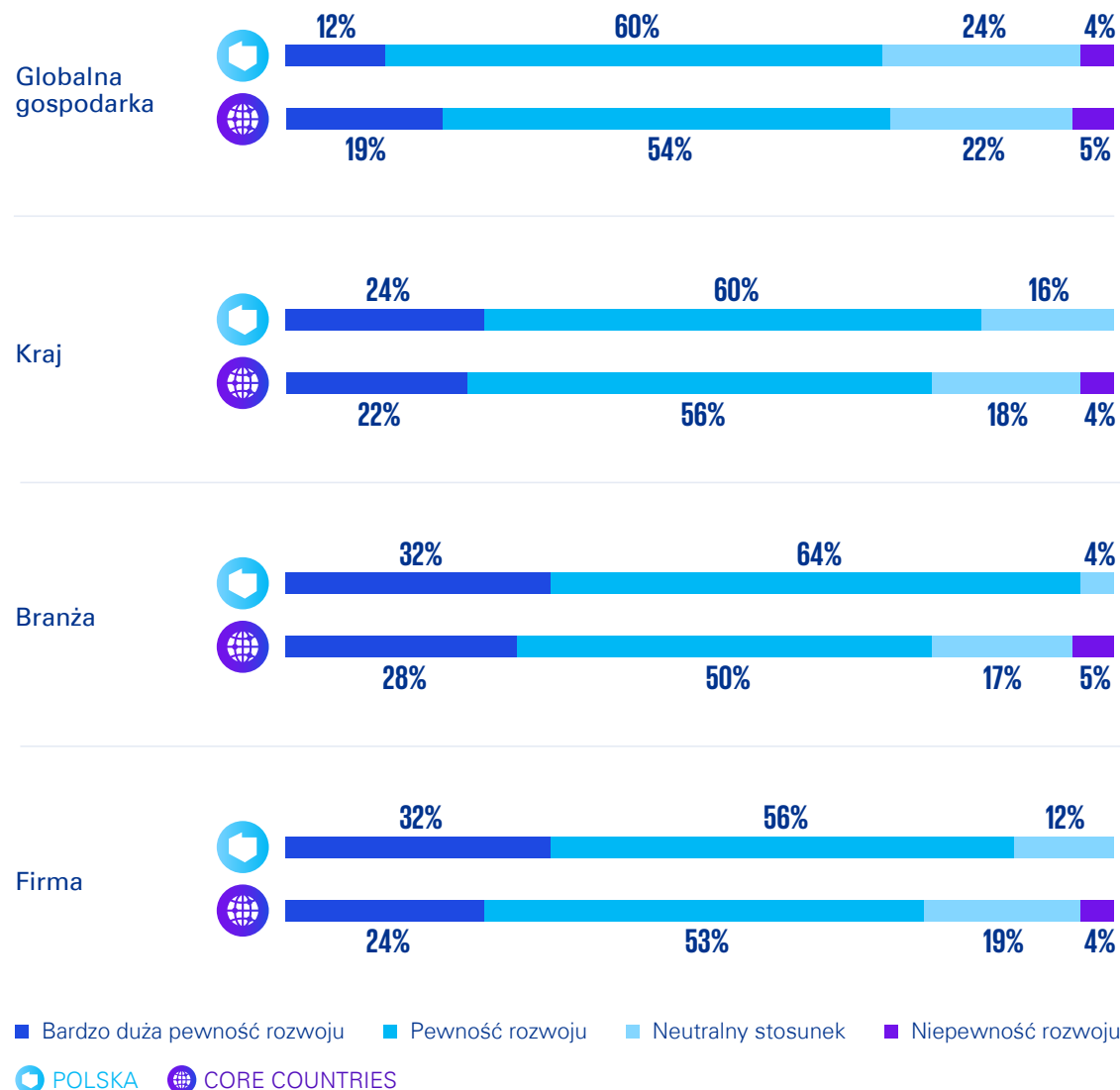
Niespokojny optymizm

Na giełdach całego świata widoczna jest walka z pesymizmem dotyczącym globalnej gospodarki, który ciąży na notowaniach akcji. Tegoroczne badanie „KPMG CEO Outlook” wykazało, że dyrektorzy generalni z Polski pozostają pewni rozwoju gospodarczego w perspektywie długoterminowej, ale sceptycznie patrzą na wpływ rosnących stóp procentowych i zacieśnianie polityki pieniężnej, co może przedłużyć potencjalną recesję. Taką obawę potwierdzili wszyscy prezesi z Polski biorący udział w ankiecie i 77% z Core Countries.

Pomimo rosnącego napięcia, zarówno w skali krajowej, jak i międzynarodowej – począwszy od groźby globalnej recesji, eskalacji napięć politycznych, rosnących stóp procentowych czy gwałtownego wzrostu kosztów życia – trzy na cztery osoby zarządzające największymi firmami na świecie są spokojne o perspektywę wzrostu globalnej gospodarki w ciągu najbliższych trzech lat (73% w porównaniu do 71% w zeszłym roku). Liderzy zachowują optymizm zrównoważony świadomością, że podróż w kierunku tego wzrostu jest pełna krótkoterminowych ryzyk i zagrożeń.



● Pewność rozwoju w perspektywie najbliższych trzech lat



Źródło: KPMG w Polsce na podstawie badania ankietowego.

Kolejny rok z rządu liderzy największych firm na świecie zachowują optymizm w kwestii rozwoju ich organizacji – w tym roku aż 77% respondentów jest pewnych wzrostu. Mimo wysokiego odsetka takich odpowiedzi warto zwrócić uwagę, że jest to mniej niż w zeszłym roku, kiedy pewność wyrażało 85% ankietowanych. Największe nadzieje dyrektorzy generalni z Polski pokładają w rozwoju branży, w których działa ich firma – pewność wzrostu swojego sektora wyraziło aż 96% respondentów. Z roku na rok rośnie pozytywne nastawienie w kontekście rozwoju kraju. W tegorocznej edycji narodowy optymizm wyraziło aż 84% ankietowanych z Polski (w porównaniu do 80% w 2022 roku i 68% w 2021). Zarówno osoby zarządzające firmami w Core Countries, jak i w Polsce są najmniej pewne rozwoju globalnej gospodarki, jednak na podstawie ich odpowiedzi można wnioskować, że nadal pozostają w tym zakresie optymistami. Można zestawzić to z opinią światowych ekonomistów, według których spodziewany jest

obecnie okres ograniczonego globalnego wzrostu, ale bez recesji. Prognozuje się, że globalny wzrost gospodarczy, wspierany przez inwestycje w czystą energię i technologie oraz wzrost wydajności sztucznej inteligencji, sięgnie średnio 2,7% rocznie w latach 2025-28².

Osoby zarządzające największymi firmami w Polsce jako najważniejsze priorytety operacyjne, które pozwolą im osiągnąć planowane cele wzrostu w ciągu najbliższych trzech lat wymieniają rozwój cyfryzacji i łączności w całej firmie (40% odpowiedzi) i zestaw korzyści oferowanych dla pracowników (EVP - employee value proposition) w celu przyciągnięcia i zatrzymania talentów (36% odpowiedzi). Respondenci z Core Countries również podkreślili te dwa obszary jako priorytety operacyjne na najbliższe trzy lata (odpowiednio 22% i 19% odpowiedzi).

² "EIU Global Outlook", Economist Intelligence Unit, 2023.



” *W tegorocznych badaniach widzimy pewien dysonans w pozytywnej ocenie perspektyw własnej branży i kraju w porównaniu do mniej pozytywnych perspektyw dla globalnej gospodarki. Wydaje się, że polscy liderzy dostrzegają szanse, jakie recesja lub spowolnienie gospodarcze może przynieść dla Polski.*

Analogicznie było podczas kryzysu w 2008 roku, po którym mocnego przyspieszenia nabrały m.in. inwestycje w centra usług. Z uwagi na bardziej globalny charakter wyzwań, z jakimi mamy obecnie do czynienia, wydaje się, że obecnie beneficjentami zawirowań ekonomicznych i geopolitycznych może być więcej branż i sektorów.

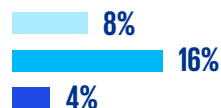
— **dr Grzegorz W. Cimochoński**
Partner, Szef Działu Consultingu
w KPMG w Polsce



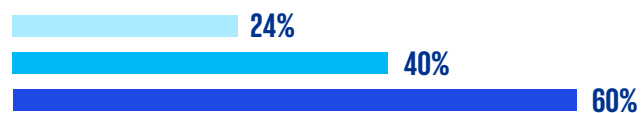
● Planowane transakcje fuzji i przejęć w ciągu najbliższych trzech lat w Polsce



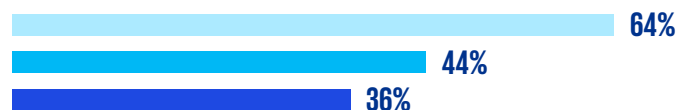
Niewielkie prawdopodobieństwo dokonania jakichkolwiek fuzji/przejęć



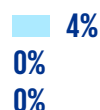
Prawdopodobnie firma dokona niewielkich fuzji/przejęć z umiarkowanym wpływem na firmę



Prawdopodobnie firma dokona fuzji/przejęć, które będą miały znaczący wpływ na firmę



Prawdopodobnie firma będzie w tym czasie celem fuzji/przejęcia



■ 2021 ■ 2022 ■ 2023

Źródło: KPMG w Polsce na podstawie badania ankietowego.

Umiarkowany apetyt na transakcje

Według prezesów biorących udział w tegorocznym badaniu KPMG warunkiem niezbędnym do podejmowania działań w celu rozwijania swojej firmy, takich jak przeprowadzanie transakcji, jest stabilna sytuacja na rynku oraz dostępność finansowania (obie odpowiedzi wybrało 28% respondentów z Polski i odpowiednio 33% i 20% z Core Countries). Co ciekawe, chociaż warunki rynkowe nie są obecnie stabilne, 96% polskich dyrektorów generalnych przyznało, że w ciągu najbliższych trzech lat będą zainteresowani transakcjami fuzji i przejęć. Porównując te dane z poprzednimi edycjami widać, że apetyt transakcyjny utrzymuje się na podobnym poziomie, jednak można zaobserwować znaczącą zmianę w skali potencjalnych transakcji.



Firmy nadal rozważają M&A i konsolidację jako istotną ścieżkę rozwoju. Mniej stabilne otoczenie gospodarcze wpływa jednak na te plany – w grę wchodzi mniej transakcje, o mniejszym profilu ryzyka. Dodatkowo, zmieniają się poziomy wycen. Z jednej strony inwestorzy używają droższego finansowania dłużnego, a z drugiej targety często mają

stabsze wyniki finansowe i perspektywy rozwoju. Inwestorzy oferują niższe ceny, podczas gdy sprzedający starają się pozostawać przy cenach z lepszych czasów.

— **Alina Wołoszyn**

Partner, Szef Działu Deal Advisory w KPMG w Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej

Ryzykowna gra warta świeczki

Kadra kierownicza musi zrećnie poruszać się w gorącym klimacie politycznym, który obecnie przenika wiele obszarów biznesu, w tym inicjatywy środowiskowe, społeczne i związane z ładem korporacyjnym (ESG). Społeczeństwa są prawdopodobnie bardziej niż kiedykolwiek podzielone w kwestii odpowiedzi na problemy, przed którymi wszyscy stoją. Rekordowo wysoka inflacja i stopy procentowe, zwiększone koszty życia, konflikt pomiędzy koncepcją pracy zdalnej a stacjonarnej, obawy związane z zagrożeniami dla cyberbezpieczeństwa, etyczne aspekty wykorzystywania sztucznej inteligencji oraz zarządzanie oczekiwaniami akcjonariuszy i interesariuszy to kolejne dylematy, które są na liście priorytetów zarządów z całego świata. Wciąż nierozwiązane pozostają kwestie zakłóceń w łańcuchu dostaw i niedoboru siły roboczej. Dyrektorzy generalni wykorzystują ten moment, aby wyjść naprzód i zająć zdecydowane stanowisko w sprawach niecierpiących zwłoki.

Osoby zarządzające największymi firmami w Polsce już po raz trzeci zostały zapytane o ryzyka, z którymi ich firma będzie się mierzyć w ciągu najbliższych trzech lat. Widać dużą zmianę perspektywy

w tym obszarze na osi czasu. Przez dwie pierwsze edycje najczęściej podawaną odpowiedzią było ryzyko reputacyjne (28% respondentów). W badaniu z 2023 roku taką odpowiedź wybrało tylko 4% ankietowanych. Na pierwszy plan wysunęły się tematy związane z niepewnością polityczną (16% wskazań). Na drugim miejscu ex equo zostały wskazane: rewolucyjne technologie, kwestie środowiskowe, zmiany regulacyjne, ryzyko związane ze stopami procentowymi oraz ewentualne skutki nieetycznego zachowania wewnątrz organizacji po 12% wskazań.



Rodzaje ryzyka stanowiące największe zagrożenie dla rozwoju organizacji w ciągu najbliższych trzech lat w Polsce



	2023	2022	2021
Niepewność polityczna	#1	#4	#5
Nowe/rewolucyjne technologie zmieniające rynek	#2	#3	#3
Zmiany środowiskowe/klimatyczne	#2	#4	#4
Zmiany regulacyjne	#2	#2	#3
Zmiany stóp procentowych	#2	#4	#3
Ryzyko nieetycznego zachowania wewnątrz organizacji	#2	#4	#4
Cyberbezpieczeństwo	#3	#4	#2
Zakłócenia łańcucha dostaw	#3	#4	#3
Ryzyko reputacyjne, w tym niedostosowanie do nastrojów społecznych	#4	#1	#1
Ryzyko operacyjne	#4	#4	#5
Powrót do terytorializmu/protekcjonizmu	#5	#5	#4
Ryzyko braku/utraty talentów	#5	#4	#5
Podatki	#5	#4	#4

Źródło: KPMG w Polsce na podstawie badania ankietowego.

● **Obecne trendy rynkowe, które w ciągu najbliższych trzech lat wpłyną w największym stopniu negatywnie na dobrostan organizacji**

	 POLSKA	 CORE COUNTRIES
Rewolucyjne nowe technologie	#1	#4
Regulacje dotyczące handlu	#2	#5
Kryzys w zakresie zdrowia publicznego	#3	#9
Polityczna polaryzacja	#3	#12
Cyberprzestępczość i brak odpowiednich zabezpieczeń	#4	#3
Niedostosowanie się i nieadekwatne działania w stosunku do zmian klimatu	#4	#10
Konflikty geopolityczne	#5	#7
Chaos informacyjny	#5	#8
Wymogi regulacyjne	#6	#2
Kłęski żywiołowe i ekstremalne zjawiska pogodowe	#7	#9
Protekcjonizm	#7	#11
Koszty życia	#8	#1
Problemy związane z pracownikami	#9	#6

Pierwszy raz w historii globalnego badania geopolityka i niepewność polityczna znalazły się na szczycie listy największych zagrożeń dla rozwoju organizacji według respondentów z Core Countries (18% wskazań), zajmując miejsce „czynników ekonomicznych, takich jak rosnące stopy procentowe, inflacja i przewidywana recesja”, które całkowicie wypadły z pierwszej piątki. W ubiegłym roku, pomimo trwającej już wojny w Ukrainie, niepewność polityczna nie znalazła się nawet w pierwszej dziesiątce najistotniejszych ryzyk z perspektywy światowych prezesów. Jest to ewidentny dowód na to, że nawet w krajach rozwiniętych w mocny sposób są odczuwalne niepokoje związane z konfliktami zbrojnymi na całym świecie, z czego większość wciąż eskaluje³. W szerszym ujęciu widoczne jest, że napięcia geopolityczne prowadzą do większej fragmentacji i regionalizacji światowej gospodarki.

W tegorocznej edycji badania KPMG pogłębiona została tematyka obecnych trendów, które mają negatywny wpływ na organizację. Według osób zarządzających największymi firmami

na świecie najbardziej niekorzystnie na dobrostan ich firm wpływają rosnące koszty życia. W Polsce natomiast prezesi wskazali rewolucyjne w skutkach dla biznesu technologie. W poniższym rankingu wyraźnie widać, że liderzy w Polsce, jako trudności postrzegają diametralnie inne czynniki niż ich odpowiednicy w krajach rozwiniętych.

Wypełnione po brzegi listy potencjalnych ryzyk i zagrożeń dla wzrostu organizacji zmuszają do odpowiedniego przygotowania i dostosowania strategii. Wszyscy respondenci z Polski i 99% z Core Countries przyznają, że w wyniku powiązanych ze sobą wyzwań: zagrożenia globalną recesją, zmian klimatycznych i pojawienia się sztucznej inteligencji – już dostosowali (36% z Polski i 64% z Core Countries) albo planują dostosować w ciągu najbliższych trzech lat (odpowiednio 64% i 35%) swoją strategię rozwoju do niepewnego otoczenia biznesowego, geopolitycznego i cyfrowego.

³ “Global Conflict Tracker”, Council on Foreign Relations, www.cfr.org/global-conflict-tracker, [17.10.2023].

Źródło: KPMG w Polsce na podstawie badania ankietowego.



Prezisi na całym świecie postrzegają nowe technologie jako jedno z największych zagrożeń dla ich organizacji. Co ciekawe prezisi z Core Countries wymieniają je na czwartym miejscu, a prezisi w Polsce na pierwszym miejscu. To z jednej strony zrozumiałe, ale z drugiej strony niepokojące. „Zrozumiałe”, bo zwiększona

automatyzacja i wykorzystanie AI wyeliminują powtarzalne prace wykonywane według ustalonego algorytmu (np. call center) albo wymagające prostej analizy danych ogólnie dostępnych w sieci (np. research). „Niepokojące”, bo nie dostrzegamy jeszcze szansy związanej z transformacją centrów usług i przenoszenia tych czynności

do tańszych, ale bliskich lokalizacji (np. nearshoring). Jak powiedział ponad 100 lat temu Henry Ford - ludzie dzielą się na tych, którzy twierdzą, że sobie poradzą i takich, którzy uważają, że nie dadzą rady. Jedni i drudzy mają rację.

— **dr Grzegorz W. Cimochoński**
Partner, Szef Działu Consultingu
w KPMG w Polsce



Potrzeba konkretów

ESG

Upływający świat – w wirze szybkich zmian

Kryzys klimatyczny jest faktem, a każdy człowiek jest świadkiem szkód, jakie bezczynność może wyrządzić planecie. Rośnie liczba zagrożeń i codziennych wyzwań dla liderów biznesu. Niepewność geopolityczna i gospodarcza wpływa na zdolność przedsiębiorstw do funkcjonowania w trudnych warunkach i koncentrowania się na wzroście, a reakcja firm na kryzys klimatyczny stała się politycznym, gorącym tematem. Powoduje to niebezpieczeństwo traktowania ESG jako elementu marketingu, a nie realnych działań. Takie podejście jest jednak krótkoterminowe, a faktyczne minimalizowanie wpływu działalności człowieka na środowisko wymaga konkretnych zmian i to w przyspieszonym tempie. Z raportu wynika pilna potrzeba działań w obszarach ESG. Ma to ogromne znaczenie zarówno dla danej organizacji, jak i w szerszej perspektywie dla społeczeństwa, co jest poparte licznymi dowodami i nie można tego faktu dłużej ignorować.

Porównując wyniki ankiety dotyczące ESG z 2023 roku z zeszłorocznymi, można zauważyć, że z jednej strony liderzy „łagodzą” swoje podejście do ESG,

ale z drugiej pocieszającym jest fakt, że w tak trudnym ekonomicznie i spolaryzowanym otoczeniu biznesowym, w większości obszarów środowiskowych, społecznych i związanych z ładem korporacyjnym, prezesi pozostają zaangażowani w stymulowanie pozytywnych zmian.

44% respondentów z Polski nie zgadza się z tezą, że możliwe jest jednoczesne zajęcie się wszystkimi priorytetami ESG, ale 64% respondentów z Core Countries (40% z Polski) uważa, że ze względu na spadek zaufania do rządów, opinia publiczna oczekuje, że firmy wypełnią pustkę w zakresie wyzwań społecznych, takich jak integracja, różnorodność, równość, zmiany klimatu czy sprawiedliwość społeczna. W ankiecie „KPMG CEO Outlook” nieco ponad jedna trzecia kadry kierowniczej wyższego szczebla z Core Countries i prawie połowa respondentów z Polski ujawniła, że zmienił się język, którego używają wewnątrz i zewnątrz w odniesieniu do ESG, co pokazuje presję, przed jaką stoją liderzy, aby stawić czoła rosnącemu upolitycznieniu tego tematu.



” *Ważne jest, aby firmy kontynuowały swoje wysiłki w dziedzinie ESG, nie tylko z powodu wymagań rynku, ale przede wszystkim ze względu na długoterminowy wpływ, jaki ma na ich stabilność i reputację. Odpowiedzialność społeczna i troska o środowisko naturalne są nie tylko etycznymi wyborami, ale także kluczowymi elementami sukcesu biznesowego w Polsce i na arenie międzynarodowej.*

— **Iwona Galbierz-Sztrauch**
Partner, Szef Działu Usług Finansowych,
Lider ESG, KPMG w Polsce

Zrównoważony rozwój w zasięgu ręki

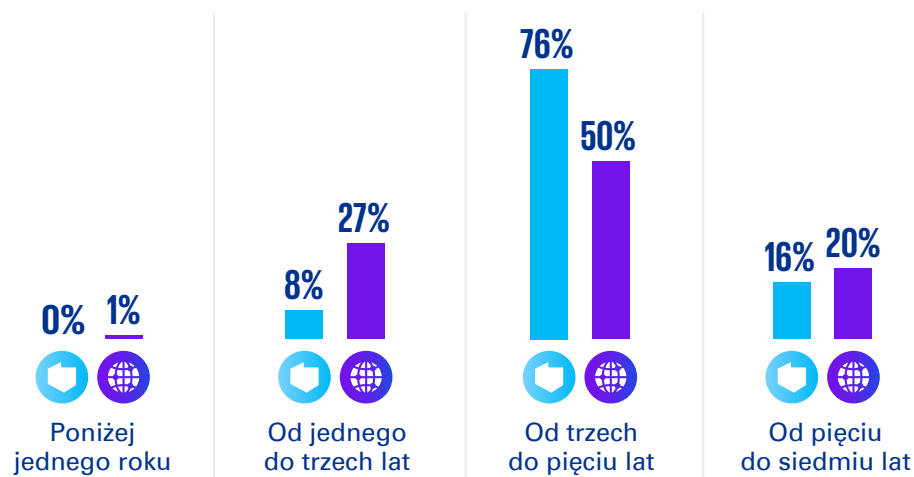
Obszary E, S i G są ze sobą nierozdzielalne – nie można zająć się kwestiami takimi jak zarządzanie i nierówności społeczne bez uwzględnienia wyzwań jak kryzys klimatyczny i zrównoważony rozwój. Dla współczesnych firm każdy z faktorów ESG ma znaczenie. Po pierwsze dlatego, że są świadkami fali nowych regulacji w tym obszarze – we wszystkich krajach i regionach. Po drugie ze względu na to, że politycy, opinia publiczna i inwestorzy coraz bardziej przyglądają się zarówno pozytywnemu, jak i negatywnemu wpływowi, jaki organizacje mogą wywierać na świat i oczekują od nich przejrzystości i prawdziwego zaangażowania w generowanie zmian.

76% respondentów z Polski (69% z Core Countries) przyznaje że, w pełni wdrożyło praktyki społeczne, środowiskowe i ładu korporacyjnego w swojej działalności, koncentrując się na tworzeniu wartości. Większość z nich jednak, co pokazuje poniższy wykres, uważa, że na zwrot z inwestycji muszą poczekać jeszcze kilka lat.

Rośnie poziom osobistego zaangażowania liderów biznesu w Polsce w kwestie ESG. 72% osób zarządzających największymi firmami w Polsce zadeklarowało, że w celu wykazania osobistej uczciwości ich przedsiębiorstwa byłyby w stanie

publicznie zająć stanowisko w kontrowersyjnej politycznie lub społecznie kwestii, nawet jeśli zarząd organizacji obawiałby się ryzyka z tym związanego (w 2022 roku było to 56%). Dodatkowo, aż 92% prezesów z Polski biorących udział w badaniu KPMG jest gotowych zająć takie stanowisko nawet, jeśli byłoby to niezgodne z ich własnymi przekonaniem.

●● Przewidywany czas oczekiwania na uzyskanie znaczącej stopy zwrotu z inwestycji w ESG



● POLSKA ● CORE COUNTRIES

Źródło: KPMG w Polsce na podstawie badania ankietowego.



Ctrl+C, Ctrl+V, Ctrl+ESG

Aż trzy czwarte dyrektorów generalnych z Core Countries w tegorocznej edycji badania przyznało, że ich obecne postępy w zakresie ESG nie są wystarczające, aby być w pełni przygotowanym na potencjalną kontrolę ze strony interesariuszy lub udziałowców (68% wskazań). Jest to dosyć pesymistyczna statystyka zważywszy na fakt, że już niedługo cała grupa spółek branych pod uwagę w badaniu może zostać pociągnięta do poważnych konsekwencji w wyniku nowych regulacji związanych z atestacją raportów niefinansowych. W Polsce taką gotowość potwierdziła dokładnie połowa respondentów. Warto się zastanowić czy szklanka jest do połowy pełna czy pusta.

Zdanie liderów na temat głównych, negatywnych skutków wynikających z niespełniania oczekiwań interesariuszy w odniesieniu do deklaracji w obszarze ESG nie zmieniło się od zeszłego roku. Zarówno według respondentów z Polski, jak i Core Countries głównym minusem niesprostania wymaganiom interesariuszy w tym zakresie są wyższe koszty i trudności w pozyskiwaniu finansowania. W poprzedniej edycji raportu drugą najczęściej wskazywaną konsekwencją w Polsce była utrata przewagi konkurencyjnej, która w tym roku spadła na przedostatnie miejsce w rankingu i została zastąpiona przez bardziej przyziemne obawy o przedłużenie obecnej kadencji zarządu oraz trudności z utrzymaniem odpowiedniego poziomu zaangażowania u obecnych pracowników i z rekrutacją kandydatów.

● Główne negatywne skutki niespełnienia oczekiwań interesariuszy w odniesieniu do ochrony środowiska i reakcji na zmiany klimatyczne w Polsce



Wyższe koszty i/lub trudności w pozyskaniu finansowania



Zagrożenie dla przedłużenia obecnej kadencji



Trudności rekrutacyjne



Niezaangażowani pracownicy



Przewaga konkurencji



Utrata klientów



■ 2022 ■ 2023

Źródło: KPMG w Polsce na podstawie badania ankietowego.



„Przyszłość wymaga od firm zaangażowania się w cele ESG na głębokim, autentycznym poziomie. To nie tylko wymaganie ze strony społeczeństwa i regulacji, ale przede wszystkim szansa na tworzenie rzeczywistej, trwałej wartości dla firm i ich interesariuszy. Kluczowym jest teraz przekształcenie obecnego status quo w działania i wykorzystanie ich jako bodźca do budowy zrównoważonych strategii biznesowych.

— **Justyna Wysocka-Golec**
Partner Associate w Dziale Consultingu, Szef Zespołu ESG Climate & Nature, KPMG w Polsce

Według 80% osób zarządzających największymi spółkami w Polsce w ciągu najbliższych trzech lat będzie można zaobserwować rosnący poziom kontroli wyników organizacji w zakresie różnorodności. Znakomita większość prezesów z Polski przyznaje, że uzyskanie różnorodności w miejscu pracy wymaga wprowadzenia zmian w przywództwie na wyższym szczeblu oraz potwierdza, że osiągnięcie równości

plci w zarządzie pomoże im zrealizować ambicje dotyczące wzrostu (obie odpowiedzi zostały wskazane przez 80% respondentów z Polski). W ramach działań w zakresie programów społecznych 68% prezesów z Polski biorących udział w badaniu KPMG potwierdza inwestowanie w szereg programów zgodnych z podstawowymi wartościami wyznawanymi na całym świecie.

Większość największych firm jest już gotowa na nowe standardy raportowania w zakresie ESG. Aż 72% respondentów z Polski i 74% z Core Countries przyznało, że mają w ramach organizacji wystarczające zasoby wymagane do spełnienia tych standardów.



Technologia po raz pierwszy, drugi... sprzedane

Prezesi biorący udział w „KPMG CEO Outlook” wiedzą, że mogą zrobić więcej i są gotowi przyznać, że ich firmy muszą działać już teraz. Liderzy biznesowi powinni kwestionować własne decyzje inwestycyjne i model biznesowy, jednocześnie słuchając swoich klientów i pracowników. Jedynie wtedy będą w stanie zapewnić, że ich organizacja jest zdolna do wykorzystania dostępnych możliwości, jakie stwarza przejście na neutralność węglową, pozostając jednocześnie odporną na związane z tym wyzwania. Wydaje się, że niezależnie od retoryki, zarządzający uznają swoją rolę w zapewnieniu zrównoważonego wzrostu gospodarczego, który przynosi korzyści wszystkim.

Za największe przeszkody w osiągnięciu celów klimatycznych prezesi z Polski uważają brak odpowiednich rozwiązań technologicznych (60% wskazań). W porównaniu z poprzednim rokiem liczba ta jest ponad dwukrotnie większa. Widoczna jest zmiana w postrzeganiu poziomu wiedzy i umiejętności personelu w zakresie wdrażania odpowiednich rozwiązań związanych z realizacją wyznaczonych celów klimatycznych. W poprzedniej edycji na taką przeszkodę wskazało najwięcej respondentów z Polski, w tym roku jest to jedna z trzech najrzadziej wybieranych odpowiedzi.



Największe przeszkody w osiągnięciu zeroemisyjności lub podobnych celów klimatycznych w Polsce



Brak odpowiednich rozwiązań technologicznych



Złożoność dekarbonizacyjnych łańcuchów dostaw



Brak umiejętności i wiedzy do wdrażania rozwiązań



Brak wewnętrznego systemu zarządzania/kontroli przy realizacji celów klimatycznych



Koszt dekarbonizacji



■ 2022 ■ 2023

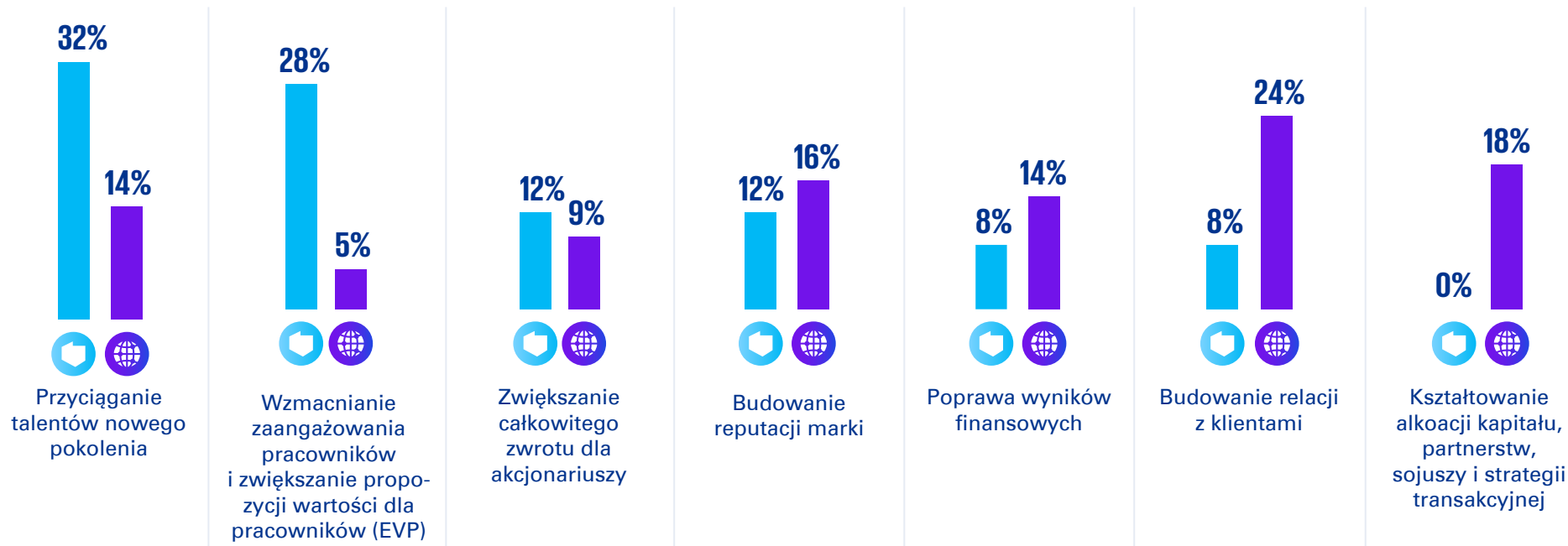
Źródło: KPMG w Polsce na podstawie badania ankietowego.

Respondenci tegorocznej edycji badania KPMG podkreślają pozytywny wpływ strategii ESG na różne obszary funkcjonowania firmy. Według polskich ankietowanych najistotniejszą rolę ESG odgrywa i będzie odgrywać w kontekście pracowniczym. 32% ankietowanych wskazało na pozytywny wpływ strategii ESG na przyciąganie do pracy przedstawicieli nowego pokolenia,

a 28% na wzmacnianie zaangażowania pracowników i zwiększania propozycji wartości dla pracowników (EVP). Według respondentów z Core Countries bardziej istotnym obszarem wpływu strategii ESG jest budowanie relacji z klientami (24% odpowiedzi).



●● Obszary największego wpływu strategii ESG w ciągu najbliższych trzech lat



● POLSKA ● CORE COUNTRIES

Źródło: KPMG w Polsce na podstawie badania ankietowego.

Ukryty potencjał

Ludzie



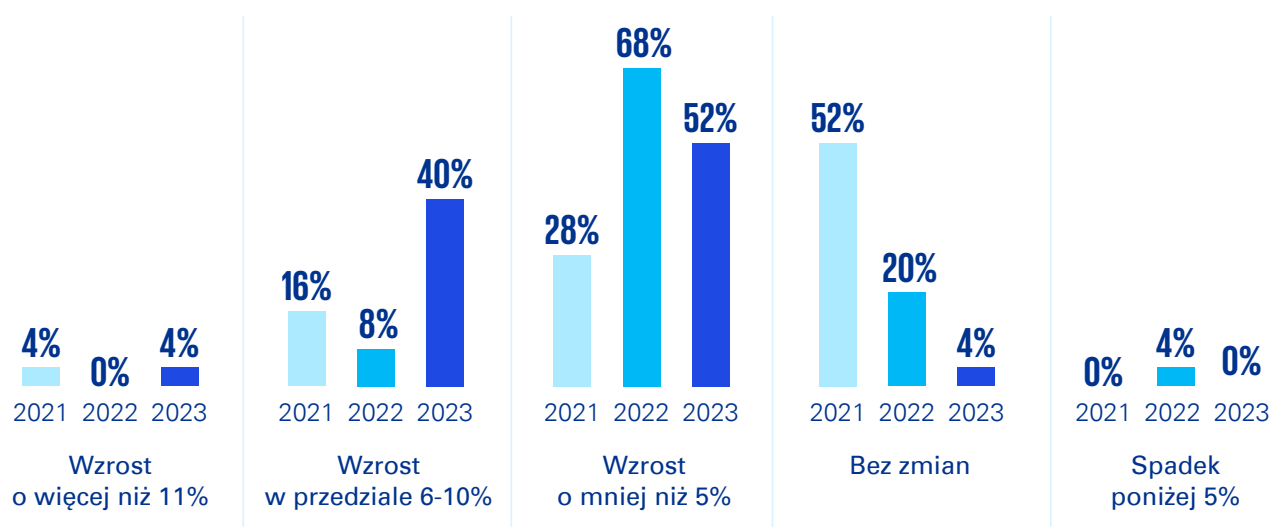
Rotacja talentów budzi niepokój

W momencie, gdy bezrobocie w Polsce osiąga najniższy od wielu lat poziom⁴ unaczynia się zupełnie inny dylemat związany z zatrudnieniem – paradoksalnie brakuje rąk do pracy. Znalezienie odpowiednich osób na specjalistyczne stanowiska bywa skomplikowanym i trwającym wiele miesięcy procesem. Częste zmiany pracodawcy przez pracowników spędzają sen z powiek liderom zespołów, a sposoby zarządzania, metody motywowania pracowników czy modele pracy to zagadnienia, nad którymi ciągle muszą pochylać się działy HR.

⁴ „Unemployment rate in European Union”, Eurostat, europa.eu, [17.10.2023].

We wszystkich trzech edycjach polskiego wydania raportu „KPMG CEO Outlook” prezesi największych firm w Polsce zostali zapytani o plany związane ze zmianą liczby zatrudnienia w ciągu najbliższych trzech lat. Z roku na rok coraz więcej pracodawców planuje zwiększać liczbę pracowników i to w coraz większym stopniu. W tegorocznej edycji raportu aż 40% respondentów z Polski odpowiedziało, że planuje podnieść zatrudnienie od 6 do 10%.

●● Planowana zmiana poziomu zatrudnienia w ciągu najbliższych trzech lat w Polsce



Źródło: KPMG w Polsce na podstawie badania ankietowego.



” W dzisiejszym dynamicznym świecie biznesu kluczowe jest odkrywanie i rozwijanie ukrytego potencjału, jaki tkwi w ludziach. Podczas gdy rozwój sztucznej inteligencji zmienia strukturę rynku pracy, coraz większego znaczenia nabierają obszary, gdzie ludzkie talenty i umiejętności pozostają unikalne. Organizacje muszą dostosować się do tych zmian poprzez inwestowanie w rozwijanie odpowiednich umiejętności, tworzenie środowiska, które zachęca do innowacyjnych myśli oraz elastyczne kształtowanie ścieżek rozwoju pracowników. W miarę jak organizacje zdają sobie sprawę z siły tkwiącej w swoich zespołach, otwierają się na nowe możliwości i osiągają zaskakujące wyniki. Ukryty potencjał w ludziach to nie tylko przyszłość biznesu, ale także fundament długotrwałego sukcesu, który płynie z wewnętrznej siły i zaangażowania pracowników.

— **Iwona Sprycha**
Partner w Dziale Deal Advisory, Szef Zespołu HR Advisory & Change Management oraz Szef Zespołu Forensic, KPMG w Polsce



Koniec ery „każdy sobie rzepkę skrobie”

Tegoroczne wyniki badania podkreślają skalę wyzwań stojących przed liderami. Nadszedł czas przywódców zorientowanych na cel i współpracę, szczególnie potrzebną w obliczu globalnych kryzysów. Być może najbardziej budzącą nadzieję wnioskiem z badania jest to, że 80% respondentów z Polski, a 72% z Core Countries uważa, że silniejszy nacisk na przywództwo oparte na współpracy, ze współdzielonymi obowiązkami zarządczymi i operacyjnymi, umożliwi firmie osiągnięcie większego sukcesu. W wyniku silnej presji, aby zapewnić wzrost w tym trudnym środowisku operacyjnym, liderzy w sposób bardziej świadomy przyjmują styl przywództwa, którego podstawą jest współpraca.

60% osób zarządzających z Polski potwierdza, że biorąc pod uwagę w jakim tempie zmienia się świat, ciągle niepewność co do przyszłości zmieniła ich sposób myślenia o planowaniu sukcesji. Dodatkowo, według prawie połowy respondentów z Core Countries i 40% z Polski w tym fluktuującym środowisku biznesowym podejmowanie decyzji na niższym szczeblu hierarchii organizacyjnej lub w ramach osobistych wyborów jednostki są koniecznym warunkiem sukcesu.

Zwrot wektora swobodnego

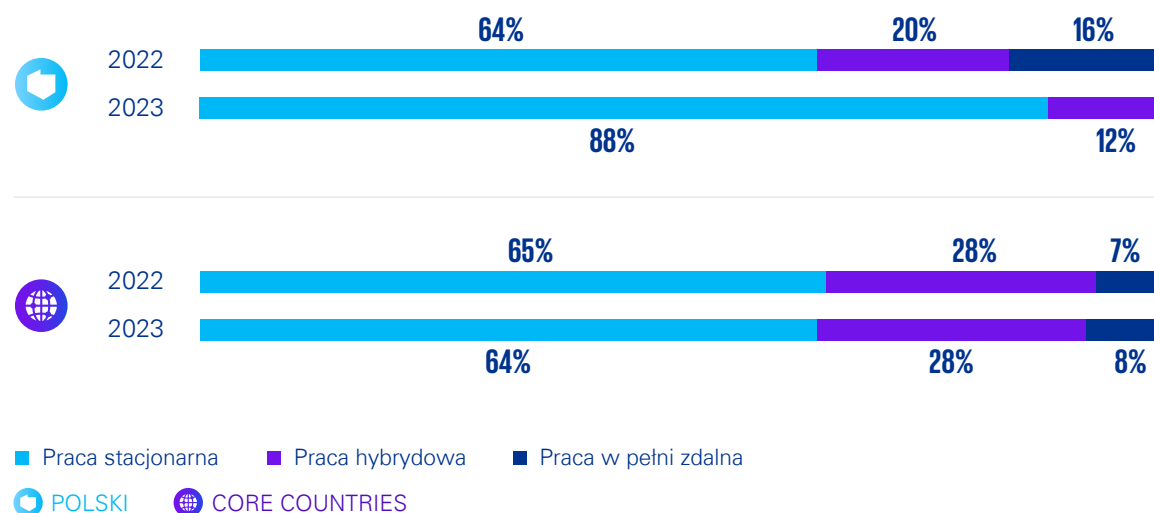
W marcu 2020 roku, kiedy z dnia na dzień wydarzyła się bezprecedensowa rewolucja na rynku pracy, właściwie nikt nie był w stanie przewidzieć kiedy wróci znana „normalność”, ale każdy chciał, żeby wydarzyło się to jak najszybciej. Mijały miesiące, w ciągu których zarówno pracodawcy, jak i pracownicy powoli zaczęli przyzwyczajać się do nowego środowiska pracy. Kadra kierownicza nabywała umiejętności zarządzania zespołami i projektami w sytuacji, w której kontakt osobisty jest niemożliwy, a pracownicy przyswajali coraz to lepsze techniki efektywnej pracy w środowisku poza biurem.

Obecnie na świecie panuje jednak wielka mobilizacja pracodawców do powrotu do pracy z biura. Dyrektorzy generalni z Core Countries są coraz bardziej pewni, że chcą przywrócić model pracy sprzed pandemii, a większość z nich (64%) przewiduje pełny powrót do pracy stacjonarnej w ciągu najbliższych trzech lat. Co ciekawe, w Polsce dopiero w kwietniu 2023 roku praca hybrydowa i zdalna zostały uregulowane prawnie. Widoczna jest duża zmiana optyki dotyczącej tego obszaru w porównaniu do zeszłego roku. Można więc przypuszczać, że wymogi nałożone na pracodawcę w wyniku ustawy

o pracy zdalnej przyczyniły się do niechęci do takiego trybu zatrudnienia. Na wynik, zwłaszcza dotyczący Polski, może mieć także duży wpływ fakt, że ponad połowę respondentów stanowią przedstawiciele branż tradycyjnych, takich jak energetyka, infrastruktura, produkcja przemysłowa czy motoryzacja.

Co więcej, wszyscy pracodawcy z Polski biorący udział w tegorocznym badaniu „KPMG CEO Outlook” rozważają nagradzanie pracowników, którzy starają się przychodzić do biura przydzielając preferowane zadania, podwyżki czy awanse (w Core Countries 88%).

Wizja modelu pracy w trzyletniej perspektywie wśród liderów



Źródło: KPMG w Polsce na podstawie badania ankietowego.



Ludzie czy technologie? Oto jest pytanie



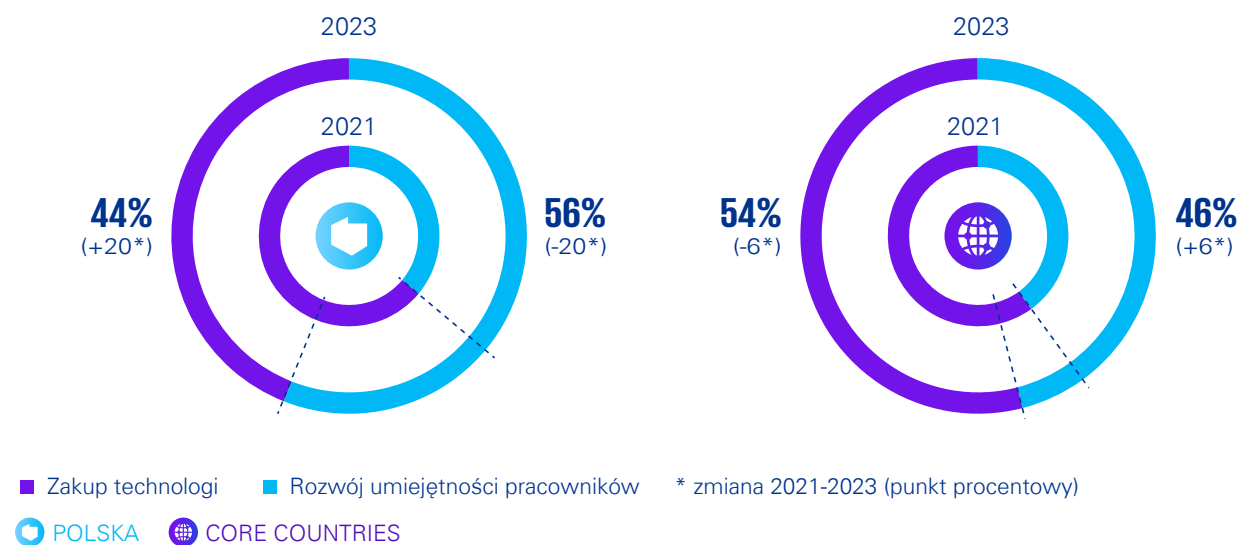
Podobnie jak w poprzednich edycjach „KPMG CEO Outlook” osoby zarządzające największymi firmami na świecie zostały zapytane o priorytetowe inwestycje w kontekście celów organizacji związanych z rozwojem i transformacją. Co ciekawe, można zaobserwować, że w ciągu ostatnich trzech lat miały miejsce wyraźne zmiany w wytyczanych przez liderów kierunkach.

W Polsce w 2021 roku prawie dwie trzecie respondentów jako swój priorytet w tym obszarze wskazało zakup nowych technologii. W kolejnym roku ta grupa powiększyła się jeszcze bardziej, stanowiąc prawie trzy czwarte ankietyowanych, żeby w tegorocznej edycji spaść do mniej niż połowy (2021 – 64%, 2022 – 72%, 2023 – 44%). Na podstawie badania przeprowadzonego w sierpniu 2023 roku można stwierdzić, że obecnie większość osób zarządzających

w Polsce inwestuje w rozwój umiejętności i potencjału pracowników, a nie technologii. Taka teza powinna rozwiewać pojawiające się obawy, że sztuczna inteligencja zastąpi ludzką wiedzę. Należy jednak pamiętać, że grono respondentów stanowią firmy z największymi przychodami na rynku, co nie do końca musi się przekładać na ogólne trendy w polskim biznesie.

W przypadku Core Countries można zaobserwować taki sam trend, natomiast ma on mniej skokowy charakter. Od 2021 roku konsekwentnie wzrasta odsetek globalnych prezesów, którzy jako priorytetową inwestycję stawiają sobie rozwój pracowników (w 2021 40%, w 2022 44%, w 2023 46%).

●● Priorytetowe inwestycje kapitału



Źródło: KPMG w Polsce na podstawie badania ankietowego.

Nieznany łąd

Technologie

Generatywna sztuczna inteligencja priorytetem

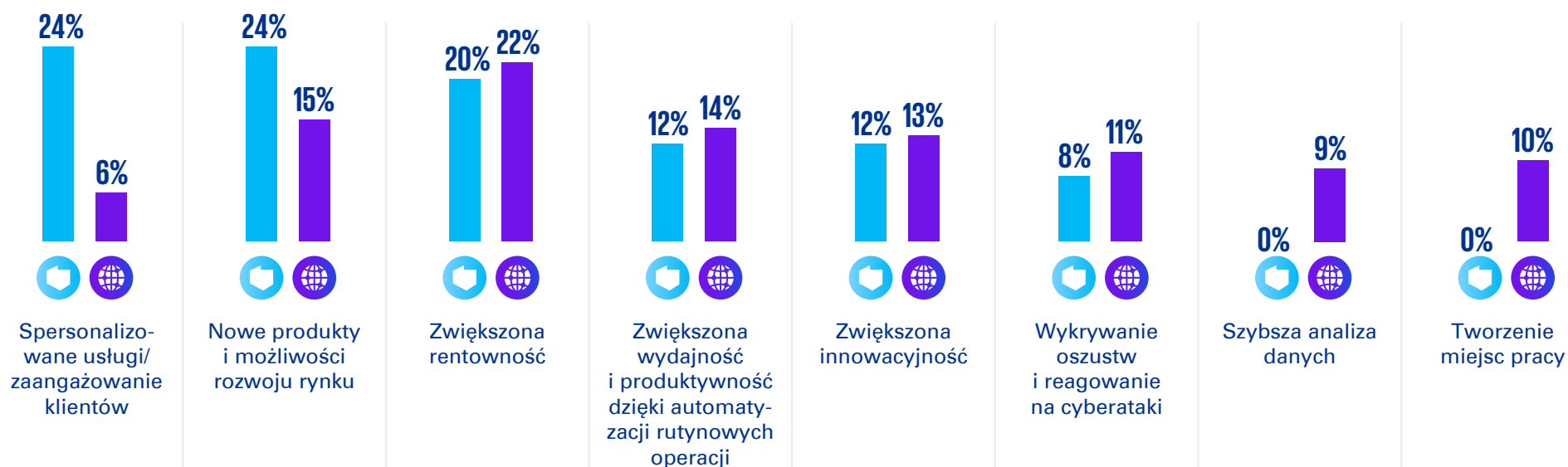
Technologia zawsze miała wpływ na strukturę zatrudnienia, ale istnieją obawy, że sztuczna inteligencja zakłóci funkcjonowanie całych branż i spowoduje utratę miejsc pracy na masową skalę. Niektóre wakaty zostały już zlikwidowane w branżach takich jak handel, IT, animacja, gdzie AI może przynieść oszczędności. Mimo to, większość ekspertów twierdzi, że sztuczna inteligencja raczej zwiększy ludzki potencjał, powodując przemodelowanie rynku, a nie likwidację miejsc pracy⁴. W rzeczywistości

można zaobserwować coraz więcej przypadków wykorzystania generatywnej sztucznej inteligencji (genAI) w wielu różnych sektorach. Wydaje się, że jest to technologia absolutnie przełomowa, która żadnej branży nie pozostawi bez istotnego wpływu. Widać to również w wynikach badania KPMG, w którym wielu dyrektorów generalnych stwierdziło, że jest to trend zakłócający dotychczasowy porządek rzeczy, na który będą musieli zwrócić szczególną uwagę.

Już teraz większość firm skupia się na możliwościach rozwoju jakie daje genAI. Potwierdzeniem jest fakt, że 68% prezesów z Polski (w Core Countries 69%) stwierdziło, że pomimo trwającej niepewności gospodarczej sztuczna inteligencja jest w ich firmie głównym priorytetem inwestycyjnym. W biznesie inwestycje można sprowadzić do dwóch rodzajów: takich, które pomagają w zmianie modelu biznesowego oraz takich, które zwiększają wydajność i przekształcają modele operacyjne.

⁴ "AI will change work, not destroy it", Economist Intelligence Unit, 2023.

● Największe korzyści z wdrożenia generatywnej sztucznej inteligencji w organizacji



🇵🇱 POLSKA 🌐 CORE COUNTRIES

Źródło: KPMG w Polsce na podstawie badania ankietowego.

Na tak wczesnym etapie rozwoju technologii generatywnej sztucznej inteligencji chodzi głównie o idee, ale także o uznanie potrzeby bezpiecznych i etycznych zastosowań AI. Jednocześnie liderzy biznesowi potwierdzają, że każdy kolejny model generatywnej sztucznej inteligencji, który do tej pory powstał, jest lepszy od poprzedniego.

Według respondentów z Polski największymi atutami płynącymi z wdrożenia AI w ich organizacjach są personalizacja usług uwzględniająca zaangażowanie klientów oraz nowe produkty i możliwości rozwoju rynku (w obu przypadkach 24% wskazań). Dyrektorzy generalni z Core Countries swoją uwagę skupiają bardziej na walorach finansowych wynikających z zastosowań AI – najwięcej respondentów z tych krajów jako największą korzyść z wdrożenia generatywnej sztucznej inteligencji w ich organizacji wskazało wzrost rentowności.



Sztuczna inteligencja otwiera przed nami nieograniczone możliwości, które zmieniają sposób, w jaki prowadzimy biznes. Dzisiaj, bardziej niż kiedykolwiek, korzystanie z inteligentnych algorytmów, uczenia maszynowego i automatyzacji procesów może zrewolucjonizować nasze przedsiębiorstwa. AI pozwala nam

zrozumieć dane w sposób, który był nieosiągalny wcześniej, przewidzieć trendy rynkowe, personalizować doświadczenia klientów i optymalizować operacje. Jednakże kluczowe jest odpowiednie wykorzystanie tej technologii. Nie chodzi tylko o implementację genAI, ale o integrowanie jej z wartościami

i strategią firmy. Bezpieczeństwo danych, przejrzystość procesów oraz odpowiedzialne podejście do etyki są kluczowymi aspektami, które muszą temu towarzyszyć.

— **Łukasz Dylewski**
Dyrektor, Lider Data Science & AI,
KPMG w Polsce

Miliony możliwości, dwa razy więcej wyzwań

Sztuczna inteligencja rozwija się w zdumiewającym tempie budząc głębokie obawy etyczne związane z jej wykorzystaniem, własnością, odpowiedzialnością i długoterminowymi konsekwencjami dla społeczeństwa. Podczas gdy specjaliści od IT, etycy i przedstawiciele biznesu patrzą w przyszłość AI, w debacie publicznej toczą się dyskusje nad tym zagadnieniem, a organy regulacyjne próbują podejmować kroki legislacyjne w celu zabezpieczenia

najistotniejszych kwestii w tym kontekście z zachowaniem ogromu potencjału jaki niesie wykorzystanie tej technologii.

Istotność etyki w procesie wdrażania generatywnej sztucznej inteligencji w organizacjach znajduje swoje odzwierciedlenie w tegorocznej edycji raportu „KPMG CEO Outlook”. Pomimo gotowości do inwestowania w tę rewolucyjną technologię,

dyrektorzy generalni dostrzegają zagrożenia, które mogą się wiązać z tak gwałtownie rozwijającą się i wywołującą zmiany na ogromną skalę technologią. Osoby zarządzające największymi firmami na świecie wśród najważniejszych problemów wiążących się z wdrażaniem sztucznej inteligencji w organizacjach podkreślali wyzwania etyczne (była to obawa wyrażona przez 52% respondentów z Polski i 57% z Core Countries).



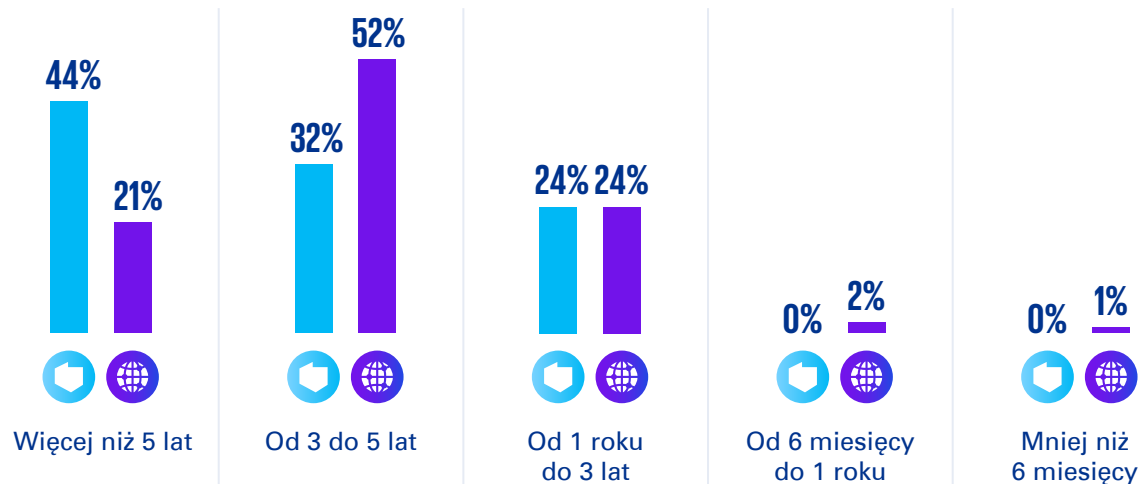
W Polsce jednakże zagadnienia etyczne nie zajęły pierwszego miejsca w rankingu trudności związanych z wprowadzeniem rozwiązań genAI do firm. Według polskich prezesów największym wyzwaniem okazały się możliwości techniczne i umiejętności wdrożenia sztucznej inteligencji w ich organizacjach (podkreśliło to aż 80% respondentów).

Innymi dylematami z jakimi przychodzi mierzyć się liderom biznesu w tym temacie są brak regulacji, koszt i czas wdrażania czy adaptacja wśród pracowników. Co więcej, aż 88% respondentów z Polski uważa, że brak aktualnych przepisów i kierunków rozwoju dla generatywnej sztucznej inteligencji w branży, w której działają, będzie barierą dla sukcesu ich

organizacji (69% z Core Countries) oraz że stopień regulacji dotyczących genAI powinien odzwierciedlać ten dotyczący zobowiązań klimatycznych (71% z Core Countries).

Respondenci z Polski sceptycznie podchodzą do przewidywanego czasu oczekiwania na uzyskanie znaczącej stopy zwrotu z inwestycji we wdrożenie generatywnej sztucznej inteligencji. Największy odsetek ankietowanych twierdzi, że na zysk płynący z zastosowania rozwiązań AI będzie trzeba czekać przynajmniej pięć lat. Przedstawiciele Core Countries są bardziej optymistyczni pod tym względem i ponad połowa badanych oczekuje zwrotu z inwestycji w genAI już po czasie od trzech do pięciu lat.

Przewidywany czas oczekiwania na uzyskanie znaczącej stopy zwrotu z inwestycji we wdrożenie generatywnej sztucznej inteligencji



POLSKA **CORE COUNTRIES**

Źródło: KPMG w Polsce na podstawie badania ankietowego.



Ostatnie lata przyniosły wyjątkowy rozwój sztucznej inteligencji, a jednocześnie nasiliły dyskusję na temat jej etycznych implikacji. W miarę jak technologia ta staje się coraz bardziej wszechobecna, pojawia się wiele pytań dotyczących jej odpowiedzialnego wykorzystania. Rozwinięcie kluczowych obszarów z tym związanych wymaga zaangażowania różnych interesariuszy, w tym rządów, firm, naukowców i społeczeństwa obywatelskiego. Konieczne jest zachowanie równowagi między innowacjami a etycznym oraz odpowiedzialnym wykorzystaniem sztucznej inteligencji, aby przyspieszyć postęp technologiczny, jednocześnie chroniąc prawa i wartości ludzkie.

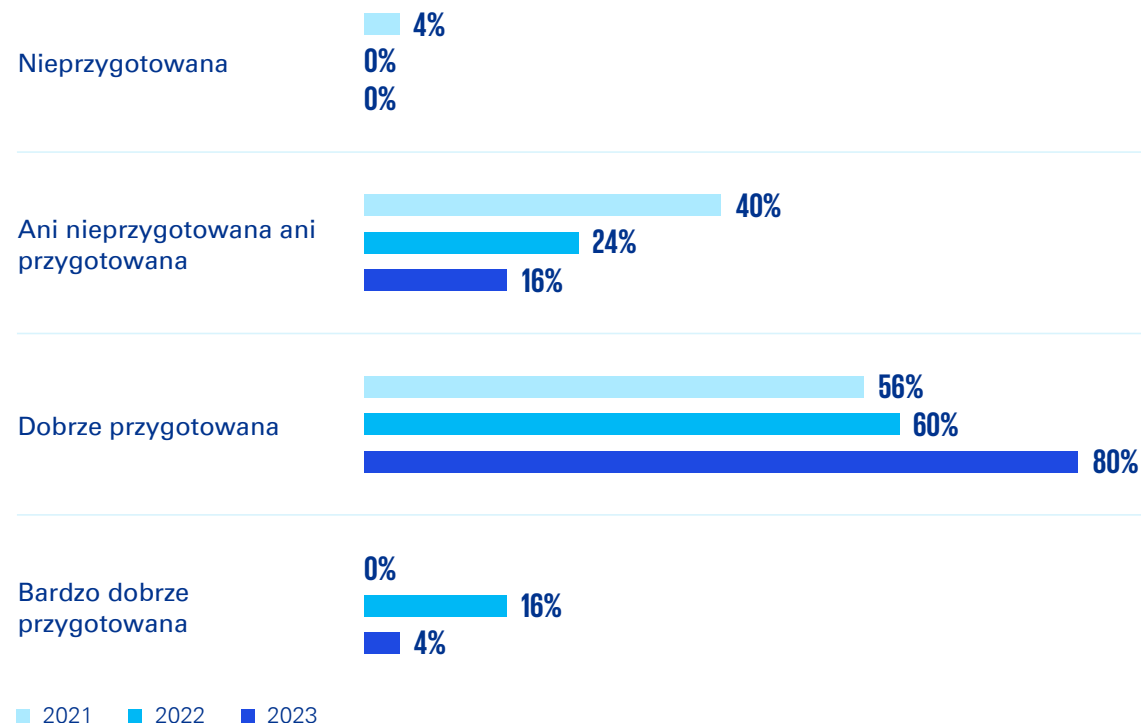
Radosław Kowalski
Partner w Dziale Consultingu,
Szef Zespołu Data Intelligence Solutions,
KPMG w Polsce

Cyberbezpiecznie w sztucznym świecie

Kolejnym wyzwaniem wiążącym się z wdrażaniem sztucznej inteligencji w organizacjach jest cyberbezpieczeństwo. Według 92% osób zarządzających największymi firmami w Polsce (83% wskazań z Core Countries) generatywna sztuczna inteligencja jest mieczem obosiecznym, ponieważ może pomóc w wykrywaniu potencjalnych incydentów, ale równocześnie wyposażać hakerów w nowe strategie i zwiększyć możliwości do cyberataków. Na szczęście na podstawie odpowiedzi respondentów można wnioskować, że z roku na rok świadomość dotycząca cyberzagrożeń jest coraz większa, a poziom przygotowania organizacji na cyberataki jest wyższy. W latach 2021-2023 znacząco urósł odsetek firm, których liderzy potwierdzili przygotowanie na przyszłe incydenty zagrażające cyfrowemu bezpieczeństwu podmiotów.

Dla jednej trzeciej prezesów największych firm na świecie głównym powodem, dla którego nie czują się dostatecznie przygotowani na cyberatak w ich organizacji jest większa liczba cyberzagrożeń i incydentów oraz poziom złożoności ataków (34% wskazań). Istotnym problemem w tym kontekście jest również niedobór wykwalifikowanego personelu – podkreśliła to co czwarta osoba z Core Countries biorąca udział w badaniu.

Stopień przygotowania organizacji w Polsce na przyszłe cyberataki



Źródło: KPMG w Polsce na podstawie badania ankietowego.



Metodyka badania

Tegoroczna edycja badania „KPMG CEO Outlook” zawiera pogłębioną, trzyletnią perspektywę dyrektorów generalnych największych organizacji na świecie na temat przedsiębiorstw i rozwoju globalnej gospodarki.

Jest to dziewiąta edycja globalnego i trzecia polskiego raportu „KPMG CEO Outlook” oferującego unikalne spojrzenie na zmianę sposobu myślenia globalnych liderów biznesu w ostatnich burzliwych społecznie, gospodarczo i geopolitycznie latach. Badanie, na którym opiera się aktualny raport zostało przeprowadzone w okresie od 15 sierpnia do 15 września 2023 roku i przedstawia perspektywę prezesów największych globalnych organizacji na przedsiębiorstwa i wzrost gospodarczy.

Respondenci to osoby zarządzające firmami o rocznych przychodach przekraczających 500 milionów dolarów amerykańskich, z czego jedna trzecia generuje rocznie przychód większy niż 10 miliardów dolarów. Firmy, których liderzy wzięli udział w badaniu wywodzą się z 11 kluczowych sektorów przemysłu. Są to: bankowość, energetyka, infrastruktura, life sciences, motoryzacja, przetwórstwo przemysłowe, sektor konsumencki i detaliczny, technologia i telekomunikacja, ubezpieczenia, zarządzanie aktywami. W raporcie zostały omówione wyniki polskiej wersji badania przeprowadzonego wśród osób zarządzających największymi firmami w Polsce (25), które zestawiono z odpowiedziami liderów z tzw. Core Countries (1 325). Core Countries stanowi grupa 11 krajów: Australia, Chiny, Francja, Hiszpania, Indie, Japonia, Kanada, Niemcy, Stany Zjednoczone, Wielka Brytania i Włochy.





© 2023 KPMG Sp. z o.o., polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i członek globalnej organizacji KPMG składającej się z niezależnych spółek członkowskich stowarzyszonych z KPMG International Limited, prywatną spółką angielską z odpowiedzialnością ograniczoną do wysokości gwarancji. Wszelkie prawa zastrzeżone.

Nazwa i logo KPMG są zastrzeżonymi znakami towarowymi bądź znakami towarowymi KPMG International.

Informacje zawarte w niniejszej publikacji mają charakter ogólny i nie odnoszą się do sytuacji konkretnej firmy. Ze względu na szybkość zmian zachodzących w polskim prawodawstwie i gospodarce prosimy o upewnienie się w dniu zapoznania się z niniejszą publikacją, czy informacje w niej zawarte są wciąż aktualne. Przed podjęciem konkretnych decyzji proponujemy skonsultowanie ich z naszymi doradcami.

Poglądy i opinie wyrażone w powyższym tekście prezentują zapatrywania autorów i mogą nie być zbieżne z poglądami i opiniami KPMG Sp. z o.o.

Document Classification: KPMG Public

kpmg.pl

